

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA

Hornicko-geologická fakulta
Institut ekonomiky a systémů řízení

TRH PRÁCE V ČR V KONTEXTU EVROPSKÉ STRATEGIE ZAMĚSTNANOSTI

**JOB MARKET IN THE CZECH REPUBLIC WITHIN THE EUROPEAN
EMPLOYMENT STRATEGIES**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Autor:

Monika Boudová

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Igor Černý, Ph.D.

Most 2010

zadávací protokol

Autorské prohlášení

- Celou bakalářskou práci včetně příloh jsem vypracovala samostatně a uvedla jsem všechny použité podklady a literaturu
- Byla jsem seznámena s tím, že na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/20 Sb., - autorský zákon, zejména §35 – využití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a využití díla školního a §60 – školní dílo
- Beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava) dále jen VŠB – TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (35 odst.3)
- Souhlasím s tím, že jeden výtisk bakalářské práce bude uložen v Ústřední knihovně VŠB-TUO k prezenčnímu nahlédnutí a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že údaje o bakalářské práci, obsažené v Záznamu o závěrečné práci, umístěném v příloze mé bakalářské práce, budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO.
- Bylo sjednáno, že VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřou licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu §12 odst.4 autorského zákona.
- Bylo sjednáno, že užít své dílo – bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Mostě dne: 29.4.2010

Monika Boudová

Anotace

Tato bakalářská práce se ve svém úvodu zabývá trhem práce v ČR z pohledu ekonomického i sociologického. Její další část se zaměřuje na hlavní cíle Evropské unie, která chce v politice zaměstnanosti dosáhnout plné zaměstnanosti, zlepšit kvalitu a produktivitu práce, zvýšit přitažlivost práce a zajistit přitažlivost práce pro osoby hledající zaměstnání. Dále chce zlepšit přizpůsobování se potřebám trhu práce, zvýšit a zefektivnit investice do lidského kapitálu a přizpůsobit systém vzdělávání a odborné přípravy novým kvalifikačním požadavkům. Těžiště této práce leží v její závěrečné části, která se zaměřuje na implementaci Evropské strategie zaměstnanosti v ČR.

Klíčová slova: EU, trh práce, strategie zaměstnanosti

Summary

This bachelor thesis in her introduction deals with the labour market in the Czech republic from the perspective of economic and sociological. Her next section focuses on the main objectives of the European Union, which wants in unemployment politics achieve full employment, improve the quality and labour productivity, enhance attractiveness of work and ensure attractiveness of work for people seeking employment. Also wants to improve adapting to the needs of labour market, enhance and streamline investment in human capital and adapt the education system and training new qualification requirements. Center of gravity of this work lies in her final part, which focuses implementation European strategy of employment in Czech republic.

Keywords: EU, labour market, strategy of employment

Obsah

Obsah.....	5
1. Úvod	1
2. Charakteristika trhu práce v ČR	3
2.1 Politika zaměstnanosti	6
2.2 Národní plán zaměstnanosti v ČR	8
2.3 Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v ČR	8
3. Evropská strategie zaměstnanosti	11
3.1 Hlavní směry politik zaměstnanosti (2005 – 2008).....	12
3.2 Efektivní politiky aktivního trhu práce v EU	13
4. Implementace Evropské strategie zaměstnanosti v České republice.....	15
4.1 Evropský sociální fond.....	16
4.1.1 Projekty financované z prostředků Evropského sociálního fondu	20
4.2. Cíle a projekty OP Lidské zdroje a zaměstnanost v ČR	21
4.3 Národní program reforem ČR 2008-2010	24
4.4 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	26
5. Závěr.....	29

seznam použitých zkratek

EU – Evropská unie

ESF – Evropský sociální fond

EES – European Employment Strategy

OECD – Strategie pracovních míst

PES – Public Employment Services – veřejná služba zaměstnanosti

OP – Operační program

RIP – Regionální individuální projekt

NIP – Národní individuální projekt

1. Úvod

Cílem této bakalářské práce je zhodnotit trh práce v České republice a provést analýzu implementace Evropské strategie zaměstnanosti na tomto trhu. Trh práce je, podobně jako jakýkoliv jiný trh, založen na vztahu dvou subjektů – toho, kdo něco (v tomto případě svoji práci) nabízí, a toho, kdo o tuto nabídku jeví zájem a je ochoten nabízené zboží (práci) koupit. Snahou nabízejícího je své zboží prodat za přijatelnou, tj. z jeho pohledu co nejvyšší cenu. Přednost má pochopitelně finanční ekvivalent ceny, ale prodávající je obvykle ochoten přistoupit na případné snížení ceny a její částečné naturální vyjádření. Kupující má zájem na tom, aby tato cena byla co nejnižší a současně kupované zboží bylo co nejkvalitnější. Výsledkem je buď prodej zboží, nebo jeho odmítnutí. Základním principem chování na trhu je přitom svobodné rozhodnutí nabízejícího, že svoje zboží (práci) na trhu nabídne, a neméně svobodné rozhodnutí kupujícího o tom, zda toto zboží koupí či nikoliv.

Takto jednoduše lze jistě koupit řadu komodit, nikoliv však práci. Ta totiž není běžným zbožím, neboť není jen činností ekonomickou (produktivní), ale také (a především) sociální. Práce, jako komodita je natolik odlišná od jiných, že vyžaduje i odlišný typ analýzy. Z tohoto titulu je také obchodovatelnost práce, tj. souhrn podmínek, za kterých je na trhu nabízena a kupována, podstatně více než jiné zboží ovlivňována obecně platnými regulativy, a to jak formálními, tak těmi, které se spontánně utvářely v průběhu společenského vývoje. Ty vymezují pravidla pro oba jednající subjekty a současně na obou stranách více či méně výrazně omezují možnosti volné soutěže.

Trh práce lze označit za společenský subsystém specializovaný na základě funkcí, které zajišťuje. Jako takový může být analyzován z různých pohledů, přičemž hlediska přiznání primátu funkčně významným složkám jsou různá. Tyto rozdíly jsou často způsobeny prolínáním prvků jiné úrovně systému nebo jiných subsystémů téže úrovně. Budeme-li pokračovat v tomto duchu, tak trh práce v sobě integruje prvky ekonomického, právního, sociálního a kulturního systému společnosti. Každý z nich má přirozeně vlastní dynamiku a hraje tedy v různých fázích společenského vývoje poněkud odlišnou roli. Bez uvědomění si těchto historických souvislostí nelze stavět jeden systém nad druhý, což samozřejmě v krátkodobé perspektivě nevylučuje zvýraznění váhy jednoho oproti

druhému.

Zkoumání trhu práce je svojí podstatou interdisciplinární záležitost. Vlastní volba přístupu záleží na tom, zda jde především o hledání ekonomických, sociálních, kulturních, demografických či jiných souvislostí. Specifické postavení má v této souvislosti ekonomický přístup, neboť trh práce je v první řadě trhem, což je kategorie ekonomická. Bez znalosti základních sociálních procesů odehrávajících se na trhu práce nelze dost dobře postihnout ani aspekty ekonomické. A tak, třebaže je hlavním cílem této práce ekonomický pohled, nelze se vyhnout právě i pohledům sociologickým. Tato práce se ve své první části zaměřuje na trh práce v ČR, na jeho členění a analyzuje vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Dále se zaměřuje na Evropskou strategii zaměstnanosti, hlavní směry politik zaměstnanosti a na efektivní politiky trhu práce v EU. Stěžejní částí této práce je analýza implementace Evropské strategie zaměstnanosti v ČR.

2. Charakteristika trhu práce v ČR

Česká republika je demokratickým státem s dvoukomorovým parlamentem. Politika zaměstnanosti má v České republice charakter státní politiky zaměstnanosti. Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát (Parlament ČR vydává zákony upravující politiku zaměstnanosti ČR).

Legislativní úprava politiky zaměstnanosti v České republice vychází zejména z těchto zákonů, které mají různou právní sílu (viz. Tabulka č. 1):

- Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, který upravuje pasivní politiku zaměstnanosti a aktivní politiku zaměstnanosti včetně všech jejích nástrojů
- Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád
- Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku
- Zákon č. 303/1995 Sb., o minimální mzdě
- Zákon č. 117/1995 Sb.,

Tabulka č. 1: Právní normy upravující oblast zaměstnanosti v ČR podle jejich právní síly

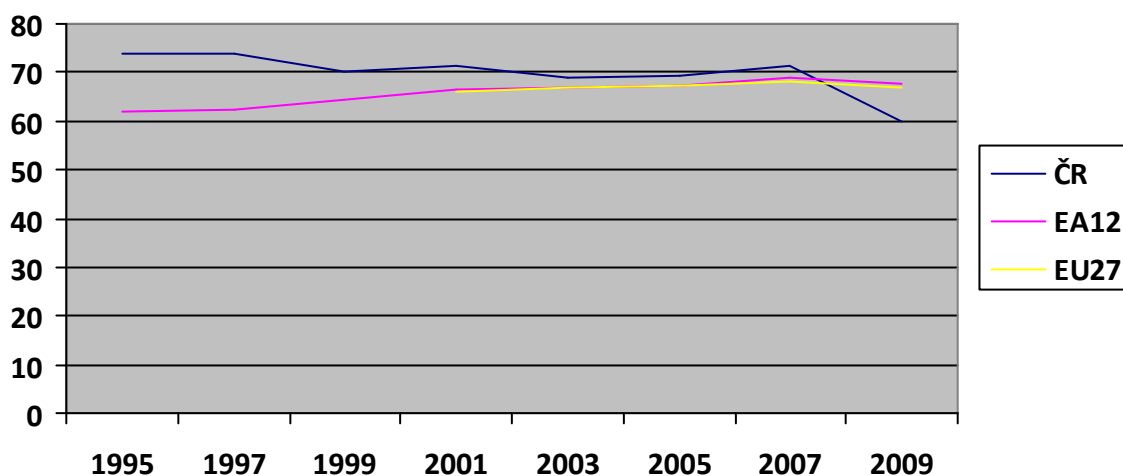
Stěžejní právní normy	Právní normy s nižší právní silou
Zákon o zaměstnanosti	Správní řád
Zákoník práce	Zákon o mzdě, odměna za pracovní pohotovost
	Zákon o minimální mzdě
	Zákon o státní sociální podpoře
	Zákon o životním minimu
	Zákon o sociálních službách

Zdroj: Vlastní zpracování

Celková úroveň zaměstnanosti v ČR po roce 1989 nejprve klesala o více než 10%. Zvyšování úrovně zaměstnanosti je možné pozorovat od roku 1994 (do roku 1996). Z údajů ÚP vyplývá, že v tomto období téměř polovina všech zaměstnaných změnila pracovní místo a obsah svého zaměstnání. Ve službách bylo v roce 1998 zaměstnáno 53,6 % všech ekonomicky aktivních osob. Podíl zemědělství a lesnictví na celkové

zaměstnanosti činil 5,5 % a v průmyslu 40,9 %. Došlo ke snížení zaměstnanosti ve většině velkých podniků, ale na druhé straně vznikaly drobné firmy a samostatní živnostníci. Zvýšil se také počet zahraničních pracovníků. Naopak velmi poklesl počet českých pracovníků v cizině.

Udržení vysoké úrovně zaměstnanosti (jde o podíl všech zaměstnaných ke všem osobám schopným pracovat, tedy zaměstnaným i nezaměstnaným) vedle rozvoje odvětví služeb rovněž ovlivnilo snížení počtu pracujících osob v důchodovém věku, dále prodloužení délky mateřské dovolené ze dvou na tři roky, prodloužení doby poskytování rodičovského příspěvku do čtyř let věku dítěte a prodloužení dovolené v zaměstnání o jeden týden. V následujícím grafu (Graf č. 1: Míra zaměstnanosti (v %), Zdroj: MPSV, 2009) je zobrazen vývoj zaměstnanosti v ČR v porovnání s ostatními zeměmi Evropy (EU27¹ a EA12²) od roku 1995 do roku 2009. Je z něj patrné, že ČR si v porovnání s ostatními zeměmi v EU udržuje vysokou zaměstnanost. Až v roce 2009 zaměstnanost v ČR prudce poklesla, a to z důvodu ekonomické krize.³



Graf č. 1: Míra zaměstnanosti (v %), Zdroj: MPSV, 2009

Na udržení vysoké zaměstnanosti měl vliv i způsob české privatizace. Podniky nebyly před privatizací restrukturalizovány a tento proces byl ponechán až na nové vlastníky. Nedokonalá legislativa a nedostatek kapitálu vedly k ochromení kapitálového trhu, který nefungoval podle předpokladů. Přímé vlastnické vztahy vznikají až v poslední době. V

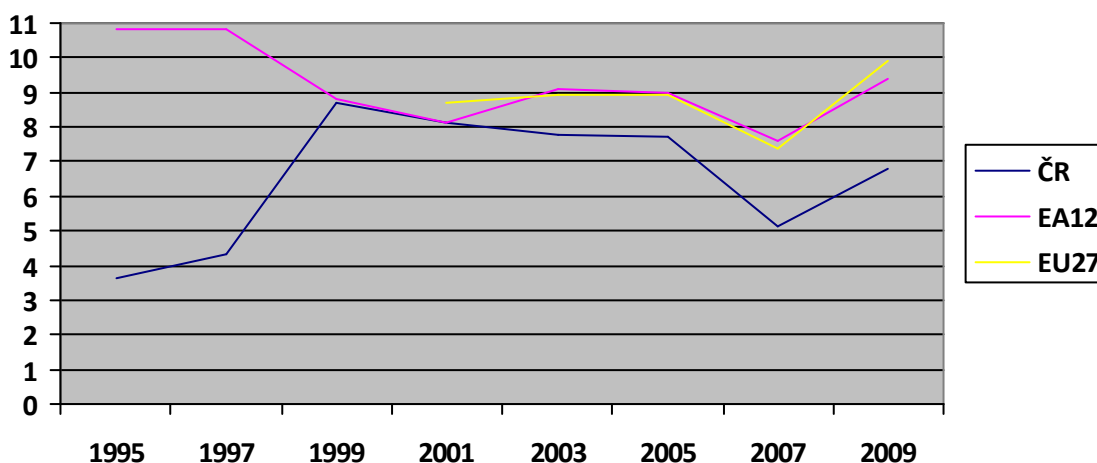
¹ EU27 – členské státy EU

² EA12 – státy eurozóny

³ Zdroj: MPSV, 2009

mezinárodním srovnání již (v období po roce 1997) Česká republika nepatřila k zemím s výjimečně nízkou nezaměstnaností. Situace se ve vývoji nezaměstnanosti, která se měří jako podíl nezaměstnaných ke všem osobám schopných pracovat (tedy zaměstnaným i nezaměstnaným), prudce změnila v průběhu roku 1998, a to v souvislosti s poklesem hospodářského růstu a při pokračující restrukturalizaci některých oblastí ekonomiky. Ke konci roku dosáhla míra nezaměstnanosti 7,5 % a ČR předstihla některé země EU, např. Rakousko, Holandsko, Lucembursko atd., ale také země jako jsou Japonsko s mírou 3,4 % a USA 4,9 % (údaje za rok 1997 podle definic SOEC).

Míra nezaměstnanosti v ČR se však ve srovnání s průměrem ostatních zemí EU nejevila tak znepokojující. V EU dosahovaly některé míry mezi 10 a 11 %, např. v Maďarsku se pohybovala od 8 %, v Polsku cca 11 % a 16 % na Slovensku⁴. Znepokojivý byl však rychle stoupající trend a velká diference mezi jednotlivými regiony. Rozsah nezaměstnanosti při vrcholící restrukturalizaci v dalším období dosáhl pravděpodobně úrovně srovnatelné s okolními zeměmi. Vývoj nezaměstnanosti v ČR a ostatních evropských zemích je znázorněn v následujícím grafu (viz. Graf č. 2). Je z něj patrné, že ČR se v míře nezaměstnanosti pohybuje nad průměrnou evropskou úrovní. Od konce roku 2008 nezaměstnanost prudce stoupá v důsledku ekonomické krize, ale tento jev je zřejmý ve všech evropských státech.



Graf č. 2: Míra nezaměstnanosti (v %), Zdroj: MPSV, 2009

⁴ Zdroj: EU Office ČS

2.1 Politika zaměstnanosti

„Politika zaměstnanosti je definována jako činnost směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Jejím cílem je vytváření optimálních podmínek a předpokladů pro dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti.“ (Němec, 2002, s. 69)

Stát ovlivňuje vývoj vztahů na trhu práce prostřednictvím:

- pasivní politiky zaměstnanosti (PPZ), stanovením podmínek a výše poskytování hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání a dalších sociálních transferů nezaměstnaným;
- aktivní politiky zaměstnanosti (APZ), tj. podpora zachování nebo vytváření stálých a dočasných nových pracovních míst, podpora zaměstnávání mladých lidí, rekvalifikace, apod.;
- hospodářsko-politickými opatřeními, která nejsou bezprostředně orientována na trh práce, ale mají na něj podstatný dopad (investiční pobídky, podpora malého a středního podnikání, regionální programy, apod.);
- daní, legislativy, regulací atd.

Státní politika zaměstnanosti a její strategie byly vytvořeny již v roce 1990. Základy strategie spočívaly na vysoké intenzitě nasazení opatření aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen APZ). Tato strategie byla v prvních obdobích transformace (po roce 1989) jedním ze základů udržení nízké míry nezaměstnanosti. Intenzita APZ však trvale klesala ve prospěch pasivní politiky zaměstnanosti. Zatímco v roce 1992 realizací opatření APZ bylo „zaměstnáno“ 127 tisíc osob, které by bez této politiky byly nezaměstnané a pobíraly by podporu v nezaměstnanosti, v roce 1996 to bylo již jen 32 tisíc. V obou letech přitom průměrná míra nezaměstnanosti dosahovala stejné hodnoty 3 %. Nejrychleji v letech 1997-2000 rostl počet společensky účelných pracovních míst (vzrostl více než desetkrát), počet zařazených do rekvalifikací se ztrojnásobil.⁵

V roce 1992 bylo na APZ vydáno 1,72 miliardy Kč a na pasivní politiku (podpory v nezaměstnanosti) 1,42 mld. Kč. V roce 1996 bylo věnováno na aktivní politiku 0,55 miliardy a na pasivní politiku 2,1 mld. Kč. K určitému navýšení prostředků na APZ došlo

⁵ Zdroj: Brožová, 2003

v letech 1998 a 1999, ale vzhledem k neustále rostoucí nezaměstnanosti nelze tyto prostředky považovat za dostatečné.⁶ Objem výdajů vynaložených na APZ a PPZ v letech 2004 – 2007 jsou uvedeny v tabulce v závěru kapitoly (viz. Tabulka č. 2)

Pracovní trh má několik funkcí. Jedná se zejména o vztah mezi pracovními místy a pracovní silou. Tento vztah indikuje směnu práce za mzdu a jeho výsledkem je alokace práce mezi firmy, odvětví a regiony. Pracovní trh má nejen funkci ekonomickou, ale také sociální. Důležitými aktéry jsou zaměstnanci a zaměstnavatelé. Mzda představuje obživu pro rodinu zaměstnaného. Dalšími partnery, kteří vstupují na trh práce jsou státní instituce, odbory, někdy také politické lobby, kteří tento proces ovlivňují pro své vlastní zájmy. Pracovní trh můžeme vnímat jako ekonomickou instituci, která je systémem ekonomických vztahů směny práce za mzdu, ale také jako instituci sociální, která určuje sociální statut spojený s pracovní pozicí na pracovním trhu.⁷

Pasivní formy politiky zaměstnanosti mají podobu

- systému pojištění v nezaměstnanosti, tzv. podpor v nezaměstnanosti, které mají přispívat k vytváření sociálně přijatelných podmínek pro dočasně nezaměstnané;
- systému státní pomoci v nezaměstnanosti, zahrnuté do systému dávek sociální pomoci.

Vyplácení podpor v nezaměstnanosti je časově omezeno a výše je vázána na výši poslední vyplácené mzdy. Dávky sociální pomoci jsou vázány na sociální potřebnost, jejich výše nezávisí na dřívějším výdělku, nýbrž garantuje určitou minimální úroveň příjmu, doba poskytování bývá rovněž omezená.⁸

Tabulka č. 2: Výdaje na APZ a PPZ po vstupu ČR do EU

rok	PPZ (v tis. Kč)	APZ (v tis. Kč)	Výdaje celkem
2004	7 030 047	3 989 856	11 750 430
2005	7 046 845	4 027 853	11 959 120
2006	7 307 521	5 300 675	14 202 321
2007	7 014 672	4 181 197	11 195 869

Zdroj: MPSV, 2010

⁶ MPSV, statistická ročenka trhu práce, 2009

⁷ Zdroj: Sirovátka, 1995, s. 5-6)

⁸ Zdroj: Brožová, 2003

2.2 Národní plán zaměstnanosti v ČR

Politika zaměstnanosti v České republice se přihlásila k principům politiky zemí EU a usiluje o jejich přiměřenou aplikaci na našich pracovních trzích. Národní plán zaměstnanosti⁹ spočívá na čtyřech pilířích.

První z nich je zaměřen na podporu zaměstnatelnosti lidí, především prostřednictvím zajištění potřebné kvalifikace, zvyšováním váhy pracovních příjmů a optimálním sladováním výstupů ze školského systému.

Hlavním úkolem druhého pilíře je podpora podnikání. Buduje systém investičních pobídek pro investory s cílem zvýšit přímé investice s tvorbou nových pracovních míst v progresivních oborech s vyspělou technologií alokovaných do oblastí s vysokou mírou nezaměstnanosti. Dále vytváří podmínky pro rozvoj poradenství při přípravě a výkonu malého a středního podnikání s cílem zvýšit jeho konkurenceschopnost.

Třetí pilíř národního plánu zaměstnanosti podporuje schopnost podniků a zaměstnanců přizpůsobit se změnám. Jeho snahou je vytvářet podmínky pružných forem organizace práce a pracovní doby na základě kompromisu mezi potřebami podniků a snahou odborů o zajištění ekonomické a sociální ochrany pracovníků. Jeho snahou je postupně vytvářet vhodné podmínky pro zkracování pracovní doby a odstraňovat nejružnější znevýhodnění práce na zkrácený pracovní úvazek.

Čtvrtý pilíř se zaměřuje na podporu rovných příležitostí všech osob cestou posilování nástrojů a mechanismů k odstraňování všech forem diskriminace na trhu práce. Ve prospěch těch skupin občanů, jejichž přístup k zaměstnání je výrazně ztížen z důvodu rasové příslušnosti, je nutno přijímat mimořádná dočasná opatření. Stejně tak důležité je působit ve směru odstraňování rozdílů ve mzdách a v míře zastoupení mužů a žen v jednotlivých oborech a profesích, které jsou důsledkem diskriminace. Neméně důležité je usnadňovat přístup na trhy práce ženám pečující o děti nebo jiné členy rodiny.¹⁰

2.3 Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v ČR

Analýza zaměstnanosti byla zpracována na základě údajů Výběrových šetření pracovních sil (VŠPS – ČSÚ) vypočtených jako průměr celkové zaměstnanosti v národním

⁹ Vypracován MPSV a schválen vládou ČR v roce 1999

¹⁰ Zdroj: Brožová, 2003

hospodářství v 1. a 2. čtvrtletí roku 2009 resp. roku 2008.

V prvním pololetí 2009 klesla podle Výběrového šetření pracovních sil ČSÚ (VŠPS) celková zaměstnanost ve všech sférách národního hospodářství České republiky na 4 944,1 tis. osob, meziročně byla nižší v absolutním vyjádření o 36,7 tis. osob, v relativním vyjádření o 0,7%.

Oslabování růstu zaměstnanosti v průběhu jednotlivých čtvrtletí roku 2008 přešlo v 1. čtvrtletí 2009 do výrazného poklesu. Zaměstnanost v něm naproti 4. čtvrtletí 2008 poklesla o 86,6 tis. osob, tj. o 1,7%. Ve 2. Čtvrtletí již nebyl pokles tak výrazný, představoval 5,5 tis. osob, tj. 0,1%. Negativní vliv poklesu ekonomiky se projevil na propadu zaměstnanosti v jinak příznivém jarním období poprvé od roku 1999.

Zaměstnanost žen meziročně poklesla o 1,0% na 2 114,3 tis. osob. Vzhledem k rychlejšímu poklesu ve srovnání s celkovou zaměstnaností se podíl žen na celkové zaměstnanosti snížil na 42,8%.

V primárním sektoru se meziročně snížila zaměstnanost o 7,0 tis. na 153,3 tis. osob, podíl tohoto sektoru na celkové zaměstnanosti poklesl 3,1%.

V sekundárním sektoru zaměstnanost klesla o 80,5 tis. na 1 937,6 tis. osob, podíl se snížil na 39,2%.

Zaměstnanost poklesla ve všech krajích s výjimkou Prahy a Středočeského kraje. Největší pokles byl v Královéhradeckém a ve Zlínském kraji.

Celková míra zaměstnanosti obyvatelstva ve věku 15-64 let (jeden z klíčových ukazatelů strategie zaměstnanosti EU) meziročně klesla o 0,9 p.b. na 65,5%.

Obecná míra nezaměstnanosti (podle výsledků VŠPS – ILO) vzrostla na 6,0% a proti 1. polétí 2008 byla vyšší o 1,0 p.b.

Průměrná míra registrované nezaměstnanosti (vykazovaná MPSV na základě evidence uchazečů o zaměstnání na úřadech práce) vzrostla na 7,4 % tj. o 1,8 p.b.¹¹

Meziroční nárůst míry nezaměstnanosti byl zaznamenán ve všech krajích ČR (viz. Tabulka č. 3).

¹¹ Zdroj: MPSV, č.j. 2009/6327-143, s. 1-3)

Tabulka č. 3: Míra nezaměstnanosti a počet evidovaných uchazečů v krajích

Kraj	Evidovaní uchazeči o zaměstnání		Míra nezaměstnanosti	
	2008	2009	2008	2009
Ústecký kraj	41772	54239	9,3	12,4
Moravskoslezský kraj	54528	75230	8,0	11,5
Liberecký kraj	13554	23899	5,6	10,4
Olomoucký kraj	19288	33891	5,6	10,2
Karlovarský kraj	11217	17653	6,3	10,2
Zlínský kraj	16791	28722	5,0	9,2
Jihomoravský kraj	36409	54382	5,7	8,7
Vysočina	13368	23698	4,6	8,6
Pardubický kraj	12663	21963	4,5	7,8
Plzeňský kraj	12493	22947	3,7	6,9
Královéhradecký kraj	11715	20358	3,8	6,8
Jihočeský kraj	12951	22589	3,5	6,4
Středočeský kraj	25265	40000	3,6	5,7
Praha	15886	23984	2,0	3,0

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Z tabulky je patrný prudký růst nezaměstnanosti v důsledku světové ekonomické krize. Vláda ČR musela opustit od některých připravovaných opatření a byla přijata opatření na řešení problémů krize a trhu práce.

Významným negativním jevem v České republice je vysoké procento dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu uchazečů. Pokles dlouhodobé nezaměstnanosti nebyl zaznamenán ani poté, co začala klesat celková nezaměstnanost. Zvrat přišel až po zavedení změn v sociálním systému po 1. lednu 2008. Tento příklad názorně ukazuje zásadní význam systémových opatření ve srovnání s jen nutně omezeným dopadem speciálních školicích programů prováděných v nepříznivém legislativním rámci.

Na trhu práce přetrvávají další problémy dlouhodobé povahy:

- nedostatečně motivující proporce mezi sociálními dávkami a minimální, příp. dokonce i průměrnou mzdou;
- problémy s uplatněním pracovníků v předdůchodovém věku;

- nedostatečná provázanost vzdělávacího systému s požadavky trhu práce;
- nízká geografická i profesní mobilita pracovní síly, která přetrvává i přes nárůst vnitrostátní migrace v posledních letech.

Na tyto problémy je zacílena významná část podpory programů financovaných z ESF. Jak ukazuje příklad v předchozím odstavci, systémové nedostatky patrně mají významný efekt na snížení účinnosti veřejných intervencí v této sféře. Naopak, v případě radikálnější reformy jsou právě prostředky ESF a jeho OP klíčovým nástrojem umožňujícím cílovým skupinám vyrovnat se s důsledky změn pravidel v sociální oblasti.

3. Evropská strategie zaměstnanosti

Lidský kapitál spolu s technologií představují srdce Lisabonské strategie zaměstnanosti s cílem zvýšit produktivitu EU v kontextu ekonomiky založené na znalostech. Nicméně zejména investice do vysoce kvalifikované pracovní síly byla dosud spíše zklamáním. V současné době EU alokuje přibližně 1,2% HDP do vyššího vzdělání v porovnání s téměř 2,9% HDP v USA¹². Toto podinvestování do vysoce kvalifikované pracovní síly je interpretováno jako jeden z hlavních důvodů relativně pomalého růstu v Evropě v minulých letech.

Revidovaná Lisabonská strategie z roku 2005 a na ni navazující „Integrovaný koncept pro růst a pracovní místa (2005-2008) kladou silnější důraz na potřebu více investovat do lidského kapitálu prostřednictvím lepšího vzdělání a kvalifikačních předpokladů. Rada Evropské unie přijala v červenci 2005 rozhodnutí o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států (Integrované hlavní směry č. 17-24). Členské státy ve spolupráci se sociálními partnery provádějí politiky vedoucí k dosažení cílů a prioritních činností uvedených níže. V souladu s Lisabonskou strategií usilují politiky zaměstnanosti členských států vyváženým způsobem o:

- **plnou zaměstnanost:** Dosažení plné zaměstnanosti a snížení nezaměstnanosti a neaktivity zvýšením poptávky po pracovních silách a jejich nabídce je zásadní pro udržení hospodářského růstu a posílení sociální soudržnosti;
- **zlepšení kvality pracovního místa a produktivity práce:** Úsilí o zvýšení míry nezaměstnanosti probíhá současně se zvyšováním přitažlivosti pracovních míst,

¹² Zdroj: MPSV, 2009

kvality pracovního místa i růstu produktivity práce a snižováním podílu chudých pracujících. Je třeba plně využít souvztažnosti mezi kvalitou pracovního místa, produktivitou a zaměstnaností;

- **posilování sociální a územní soudržnosti:** Je třeba rázných opatření, která posílí sociální začleňování, budou předcházet vylučování z trhu práce, podpoří zapojování znevýhodněných osob do zaměstnání a sníží regionální nerovnosti v zaměstnanosti, nezaměstnanosti a produktivitě práce, zejména v zaostávajících regionech.

Rovné příležitosti a boj proti diskriminaci jsou nezbytné pro dosažení pokroku.

Zohlednění rovnosti pohlaví a podpora rovnosti žen a mužů by měly být zajištěny v rámci všech opatření. V rámci nového mezigeneračního přístupu by se měla věnovat pozornost především situaci mladých lidí, provádění Evropského paktu mládeže a podpoře přístupu k zaměstnání během celého pracovního života. V souladu s vnitrostátními cíli je třeba také věnovat zvláštní pozornost podstatnému snížení rozdílů v zaměstnanosti znevýhodněných osob včetně osob se zdravotním postižením a rozdílů mezi státními příslušníky třetích zemí a občanů Evropské unie.

Při přijímání opatření by členské státy měly zajistit dobré řízení politik zaměstnanosti. Měly by vytvořit široké partnerství pro změnu, na kterém by se podílely parlamentní orgány a dotčené subjekty, a to i na regionální a místní úrovni.

Zajištění dobrého řízení rovněž vyžaduje větší účinnost v přidělování administrativních a finančních zdrojů. Prostředky ze strukturálních fondů, zejména Evropského sociálního fondu, by členské státy měly po dohodě s Komisí směřovat na provádění evropské strategie zaměstnanosti a o uskutečněných opatření by měly podávat zprávy. Zvláštní pozornost by měla být věnována posilování institucionální a administrativní kapacity v členských státech.

3.1 Hlavní směry politik zaměstnanosti (2005 – 2008)

Rada Evropské unie vydala v červenci 2005 rozhodnutí o hlavních směrech zaměstnanosti členských států.

Hlavní směr č. 17 si klade za cíl provádět politiky zaměstnanosti zaměřené

na dosažení plné zaměstnanosti, zlepšení kvality a produktivity práce a posílení sociální a územní soudržnosti.

Hlavní směr č. 18 má podporovat celoživotní přístup k práci prostřednictvím obnovené snahy o vybudování profesní dráhy u mladých lidí, lepšího sladění pracovního a soukromého života, podpory aktivního stárnutí a moderních systémů sociální ochrany včetně systému důchodů a zdravotní péče.

Úkolem hlavního směru č. 19 je zajistit inkluzivní¹³ trhy práce, zvýšit přitažlivost práce a zajistit, aby se práce vyplatila osobám hledajícím zaměstnání včetně osob znevýhodněných a neaktivním osobám.

Hlavní směr č. 20 má zlepšit přizpůsobování se potřebám trhu práce.

Hlavní směr č. 21 podporuje pružnost kombinovanou s jistotou zaměstnání a zmírňuje segmentaci trhu práce s náležitým zřetelem na úlohu sociálních partnerů.

Hlavní směr č. 22 se zaměřuje na zajištění vývoje nákladů práce a mechanismy systémů stanovování mezd příznivé pro zaměstnanost.

Hlavní směr č. 23 si klade za úkol zvýšit a zlepšit investice do lidského kapitálu.

Hlavní směr č. 24 přizpůsobuje systémy vzdělávání a odborné přípravy novým kvalifikačním požadavkům. (Ústřední věstník Evropské unie, 2005, příloha)

3.2 Efektivní politiky aktivního trhu práce v EU

Podle závěrů Rady EU k zaměstnanosti a sociálním otázkám z jara r. 2006, jsou efektivní politiky aktivního trhu práce (ALMPs) – podporující přechod mezi pracovními místy a od nezaměstnanosti a nečinnosti k pracovním místům – jednou z ingrediencí, které jsou podstatné k dosažení dobré rovnováhy mezi flexibilitou a zabezpečením zaměstnanosti a při snížení rizika segmentace trhu práce.

Jak Evropská strategie zaměstnanosti (EES), tak Strategie pracovních míst (OECD) doporučili následující aktivity:

- I. Posunout zdroje od pasivních politik trhu práce (tedy od těch, které se zaměřují na zajišťování příjmové podpory) k aktivním (těm, které se pokoušejí zlepšit vyhlídky účastníků trhu práce).

¹³ uzavřené, začleněné

- II. Lépe vzít v úvahu vzájemné vztahy mezi aktivními politikami trhu práce a daňovými systémy a systémy benefitů přednostně v rámci aktivačních strategií, ke zvýšení efektivity aktivních politik trhu práce.

Průměrné výdaje na politiky trhu práce v členských zemích EU celkově dosáhly přes 2% HDP během delšího časového období 1985 – 2004, s malým přechodným poklesem v polovině 90. let.

Poslední známá data jsou za rok 2006 a vyplývá z nich, že mezi zeměmi existují rozsáhlé odlišnosti ve výdajích na politiky trhu práce. Ty se pohybují od úrovně okolo 0,5% HDP v Estonsku, Litvě, Rumunsku, České republice, Lotyšsku a Řecku až k vysoké úrovni 4,4% v Dánsku na konci první poloviny této dekády. Průměr za celou evropskou sedmadvacítku představuje necelá 2%.

V EU podíl výdajů na aktivní opatření činí v průměru přibližně 1/3 celkových výdajů na politiku trhu práce. To indikuje, že členské státy EU neučinily významný pokrok v přesunu zdrojů od pasivních k aktivním opatřením, bez ohledu na deklarované úmysly řady vlád. Účinnost Aktivní politiky trhu práce je obvykle oceňována využíváním buď mikro- nebo makro-ekonomických technik k měření účasti v programu následné zaměstnanosti a/nebo vyhlídek výdělků.¹⁴

Přehled programových evaluací, včetně nedávné meta analýzy více než 100 studií zpracovaných v Evropě, vede k následujícím postřehům: trénink, výcvik má jen velmi skromnou pravděpodobnost prokázání pozitivního dopadu na míry zaměstnanosti. Naproti tomu výdaje na zaměstnanostní pobídky a PES¹⁵ (Public Employment Services) jsou spojeny s výrazně lepšími výsledky. Důkazy napovídají, že programy asistence hledání pracovního místa obecně, a aktivační politiky zejména, se umísťují velmi vysoko mezi nákladově efektivními opatřeními aktivní politiky trhu práce z pohledu pomoci nezaměstnaným nalézt pracovní místo a udržet jej.

¹⁴ Zdroj: EU Office ČS, 2009

¹⁵ Veřejná služba zaměstnanosti

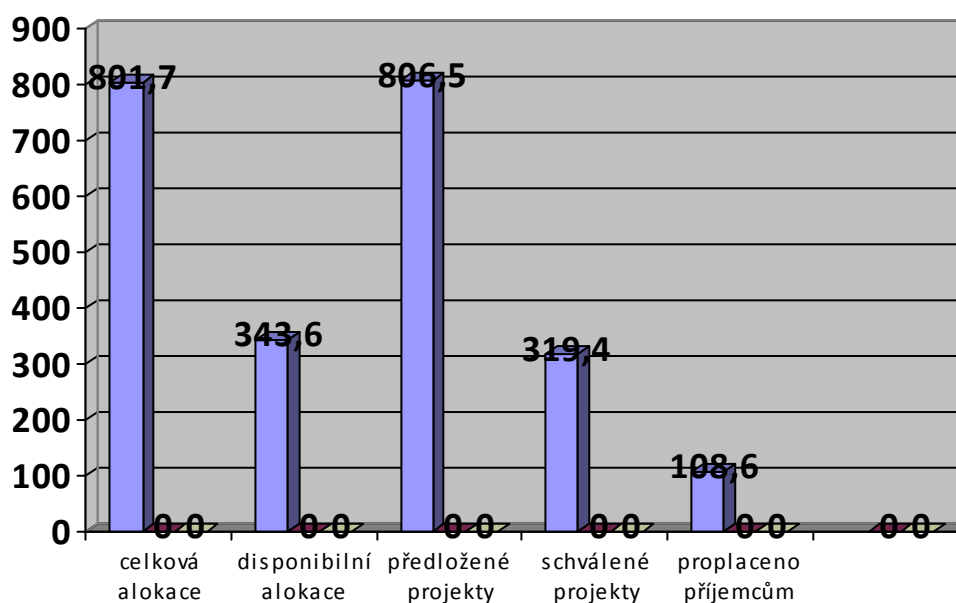
4. Implementace Evropské strategie zaměstnanosti v České republice

České republice se v období 2007 – 2013 nabízí z fondů Evropské unie téměř 27 mld. eur. Podmínkou úspěšného čerpání je spolufinancování z národních zdrojů ve výši přibližně 133 mld. Kč, jelikož Evropská unie financuje maximálně 85% uznatelných výdajů. Dále musí mít Česká republika připraveny programové dokumenty a nezbytné institucionální zajištění. Základem je ovšem existence dostatečného množství kvalitních projektů. Realizace politiky hospodářské a sociální soudržnosti se řídí principem programování, tzn. projekty jsou vybírány na základě jejich pomoci k odstraňování problémů identifikovaných ve strategických dokumentech. Nejvyšším strategickým dokumentem jsou Strategické obecné zásady Společenství, kde jsou definovány hlavní priority v období 2007 - 2013.

Fondy EU představují hlavní nástroj realizace evropské politiky hospodářské a sociální soudržnosti. Právě jejich prostřednictvím se rozdělují finanční prostředky určené ke snižování ekonomických a sociálních rozdílů mezi členskými státy a jejich regiony.

Evropská unie disponuje třemi hlavními fondy:

- **Strukturální fondy:**
 - Evropský fond pro regionální rozvoj (ERDF)
 - Evropský sociální fond (ESF)
- **Fond soudržnosti (FS)** – přispívá v oblasti životního prostředí a dopravy



Graf č. 3: Souhrnný stav čerpání SF/FS v mld. Kč v ČR

Z výše uvedeného grafu (viz. Graf č. 3) vyplývá, že celková alokace SF a FS je dostačující a zájem o jejich čerpání převyšuje nabídku. Proces schvalování je však administrativně poměrně náročný a tak schválených projektů a projektů, na které již byly finanční příspěvky uvolněny, není dostačující.

4.1 Evropský sociální fond

Evropský sociální fond (ESF) je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie. Je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.

Cíle Evropského sociálního fondu

- Pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce;
- Rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce;
- Sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce;
- Celoživotní vzdělávání;

- Rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly;
- Zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání;
- Zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce;
- Boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce.

Z Evropského sociálního fondu jsou podporovány projekty neinvestičního charakteru

- rekvalifikace nezaměstnaných;
- speciální programy pro osoby se zdravotním postižením, děti, mládež, etnické skupiny a další znevýhodněné skupiny obyvatel;
- tvorba inovativních vzdělávacích programů pro zaměstnance;
- podpora začínajícím OSVČ;
- rozvoj institucí služeb zaměstnanosti;
- rozvoj vzdělávacích programů včetně distančních forem vzdělávání;
- zlepšování podmínek pro využívání ICT pro žáky i učitele;
- zvyšování kompetencí řídicích pracovníků škol a školských zařízení v oblasti řízení a personální politiky;
- zavádění a modernizace kombinované a distanční formy studia;
- stáže studentů, pedagogů a vědeckých pracovníků v soukromém a veřejném sektoru.

Základní programy Evropského sociálního fondu

Programy, které umožňují čerpání prostředků z EFS v oblasti lidských zdrojů v období 2007-2013 v České republice a hlavním městě Praze jsou OP Lidské zdroje a zaměstnanost, OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost a OP Praha – Adaptabilita¹⁶.

Výše finančních prostředků poskytnutých ČR z ESF i povinné národní financování na Operační programy jsou uvedeny níže (viz. Tabulka 4).

¹⁶ Zdroj: Ústřední věstník EU, 2008

Tabulka 4: Finanční plán ESF 2007-2013 (v Eurech)

Program	Financování společenství	Národní financování	Finanční prostředky celkem
OP Konkurencesch.	1 828 714	322 714 374	2 151 429 155
OP LZZ	1 837 421 405	319 418 102	2 156 839 507
OP Praha Adapt.	108 385 242	19 126 807	127 512 049
Celkem	3 774 521 428	661 259 283	4 435 780 711

Zdroj: ec.europa.eu

OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je zaměřený na snižování nezaměstnanosti, prostřednictvím 6 prioritních os, rozdělující operační program na logické celky:

- Aktivní politiky trhu práce;
- Profesního vzdělávání - adaptabilita;
- Začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti;
- Zvyšováním kvality veřejné správy;
- Mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech;
- Technická pomoc.

OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost

Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK) je spolufinancován z Evropského sociálního fondu a bude mu přiděleno v letech 2007 – 2013 7% z celkové částky z fondů EU, tedy 1811,8 mil. Eur (viz. Tabulka 4). Řídícím orgánem je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR.

OP Praha Adaptabilita

Operační program Praha Adaptabilita (OP PA) je realizován na území hlavního města Prahy a je spolufinancován z Evropského sociálního fondu. Celková alokace finančních prostředků na tento program činí 121 milionů Eur (viz. Tabulka 4). Řídícím orgánem je Regionální rada regionu soudržnosti Praha. Globálním cílem operačního programu je zvýšení konkurenceschopnosti Prahy prostřednictvím posílení adaptability a výkonnosti lidských zdrojů a zlepšením přístupu k zaměstnání pro všechny. Naplnění tohoto cíle povede k posílení udržitelného socioekonomického rozvoje regionu a ke zvýšení významu Prahy v porovnání s ostatními metropolemi členských států.

Poprvé v roce 2009 byly zpracovány informace o čerpání prostředků ze strukturálních fondů (viz. Tabulka 5) dle jednotlivých témat. Níže uvedená tabulka obsahuje výpočet earmarkingu¹⁷ u schválených projektů dle jednotlivých operačních programů.

Tabulka 5: Earmarking dle Operačních programů

Earmarking dle Operačních programů - schválené projekty		Objem prostředků schválených na earm. ve vztahu k celkové alokaci OP (v%)
zdroj: IS MSC2007 - schválené projekty	stav k 30.6.2009	
Operační programy	Alokace (EUR)	
OP Lidské zdroje a zaměstnanost		
Earmarking za OP Lidské zdroje a zam.	302 395 635,85	16,46%
Celková alokace OP LZ	1 837 421 405,00	
OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost		
Earm. Za OP Vzdělávání pro konkurencesch.	159 162 950,23	8,70%
Celková alokace za OPVK	1 828 714 781,00	
OP Praha Adaptabilita		
Earmarking za OP Praha Adaptabilita	31 594 144,22	29,15%
Celková alokace za OP PA	108 385 242,00	

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Vzhledem k tomu, že žádný ze schválených projektů nebyl dosud podle monitorovacího systému oficiálně ukončen a nejsou proto známy výstupy a výsledky projektů, je těžké posoudit míru naplňování hlavních směrů ESZ a příspěvek k jejím hlavním cílům.

¹⁷ vyčleňování

Řídící orgán a partneři

Orgánem zodpovědným za řízení pomoci z ESF v ČR je Ministerstvo práce a sociálních věcí a je zároveň řídicím orgánem Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost – jednoho ze tří českých operačních programů pro čerpání finanční pomoci z ESF v ČR. Dalším řídicím orgánem je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, které má v gesci Operační program vzdělávání pro konkurenceschopnost. Třetí operační program Praha – Adaptabilita řídí Magistrát hlavního města Prahy. Dalšími partnery realizace jsou Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo životního prostředí, Ministerstvo průmyslu a obchodu, úřady práce, orgány místní a regionální samosprávy. (MPSV, č.j. 2009/76327-143, s.59)

4.1.1 Projekty financované z prostředků Evropského sociálního fondu

Prostředky Evropského sociálního fondu jsou v roce 2009 v oblasti zaměstnanosti čerpány v rámci dobíhajícího programovacího období 2004-2006 (operační program Rozvoj lidských zdrojů – OP LZZ) a na základě operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) programovacího období 2007-2013. V rámci protikrizových opatření jsou realizovány projekty „Vzdělávejte se“ a grantové projekty v rámci výzvy „Školení je šance“. Cílem projektu „Vzdělávejte se“ je ověřit nový nástroj aktivní politiky zaměstnanosti podle §106 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Projekt je zaměřen na zaměstnavatele, kteří v důsledku celosvětové finanční krize a hospodářské recese museli nebo budou muset omezit výrobu ve svých provozech, a jejich zaměstnance. V rámci projektu mohou zaměstnavatelé získat finanční prostředky na realizaci vzdělávacích kurzů pro své zaměstnance, kteří jsou ohroženi negativními důsledky organizačních změn podniku v důsledku krize a zároveň na úhradu mzdových nákladů mezd za dobu, kdy se jejich zaměstnanci účastní vzdělávacích aktivit. Rozpočet projektu byl 496 376 tis. Kč. Podle průběžných informací úřady práce, které se na realizaci projektu podílejí, podpořily v rámci 1. fáze celkem 3 247 žádostí od 933 zaměstnavatelů. Školení, které podniky díky subvenci z ESF realizovaly, se zúčastnilo 56 676 zaměstnanců a představovala téměř 7 mil. výukových hodin. Zaměstnanci se nejčastěji vzdělávali v odborných znalostech (1 286 žádostí), výpočetní technice (673 žádostí) a rovněž absolvovali manažerské kurzy (592 žádostí).

Na rozdíl od projektu „Vzdělávejte se“ ve výzvě „Školení je šance“ mohou na MPSV předložit žádost ti zaměstnavatelé, kteří v době podání projektové žádosti neaplikují ustanovení §209 ZP a ani nepodali na úřadu práce žádost o příspěvek v rámci projektu „Vzdělávejte se“. Jde o projekty dlouhodobější, průměrná délka projektu je 2 roky, zatímco u projektu „Vzdělávejte se“ jde o aktivity krátkodobějšího charakteru, obvykle v řádu týdnů. Na výzvu „Školení je šance“ bylo alokováno 1,8 mld. Kč. Tato alokace byla vzhledem k enormnímu zájmu ze strany podnikatelů navýšena o 1 mld. Kč. Ve výzvě „Školení je šance“ předložily podnikatelské subjekty od vyhlášení výzvy v březnu r. 2009 k 10. srpnu 1 204 projektových žádostí požadujících finanční dotaci v celkové výši 5,9 mld. Kč, v rámci nichž mělo být podpořeno zhruba 150 000 zaměstnanců. Nejvíce projektů bylo předloženo v Moravskoslezském, Jihomoravském, Olomouckém a Jihočeském kraji. Mezi žadateli jsou zastoupeny podnikatelské subjekty všech kategorií – malé a střední i velké podniky. Průměrná délka realizace projektu je 24 měsíců, průměrná výše podpory na jeden projekt je cca 4,5 mil. Kč a průměrný počet podpořených zaměstnanců v rámci jednoho projektu je asi 130 osob. (MPSV, Analýza vývoje zaměstnanosti, 2009, s. 60-64)

4.2. Cíle a projekty OP Lidské zdroje a zaměstnanost v ČR

Globální cíl Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost „Zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU“ je rozveden ve specifických cílech, které budou naplňovány prostřednictvím jednotlivých prioritních os.

První specifický cíl **„Zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů“** je naplňován prostřednictvím prioritní **osy 1 Adaptabilita**. Tato prioritní osa je zaměřena především na předcházení nezaměstnanosti prostřednictvím podpory investic do lidských zdrojů ze strany podniků a organizací, rozvoj odborných znalostí, kvalifikace a rozšiřování možností pro uplatnění pružnějších forem zaměstnávání. Na prioritní osu 1 je z fondů EU vyčleněno 525,4 mil. EUR, tj. 28,6% OP.

Druhý specifický cíl **„Zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti“** je naplňován prostřednictvím prioritních **os 2a a 2b Aktivní politiky trhu práce**. Tyto

prioritní osy směřují především na prevenci nezaměstnanosti. Na prioritní osu 2 je z fondů EU vyčleněno 605,8 mil. EUR, tj. 33,0% OP.

Třetí specifický cíl „Posílení integrace osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených“ je naplňován prostřednictvím prioritní **osy 3 Sociální integrace a rovné příležitosti**. Na prioritní osu 3 je z fondů EU vyčleněno 398,6 mil. EUR, tj. 21,7% OP.¹⁸

V OP LZZ se tedy postupně začínají realizovat projekty v několika oblastech podpory, a to prostřednictvím národních individuálních projektů (dále jen NIP) , regionálních individuálních projektů (dále jen RIP) a globálních grantů (resp. grantových projektů – dále jen GG resp. jen GP). K 31.12.2008 byly schváleny 3 globální granty (GG) v oblastech podpory 1.2, 2.1 a 3.3. Mezi příjemce podpory v těchto GG patří:

- V rámci 1.2 – profesní a podnikatelská sdružení a sociální partneři;
- V rámci 2.1 – vzdělávací a poradenské instituce, organizace sociálních partnerů, nestátní neziskové organizace;
- V rámci 3.3 – města, obce, místní a občanské iniciativy, nestátní neziskové organizace a poradenské organizace.

K 30.6.2009 Zprostředkující subjekt (ZS – odbor implementace programů ESF MPSV) vyhlásil 4 výzvy pro tyto oblasti podpory OP LZZ:

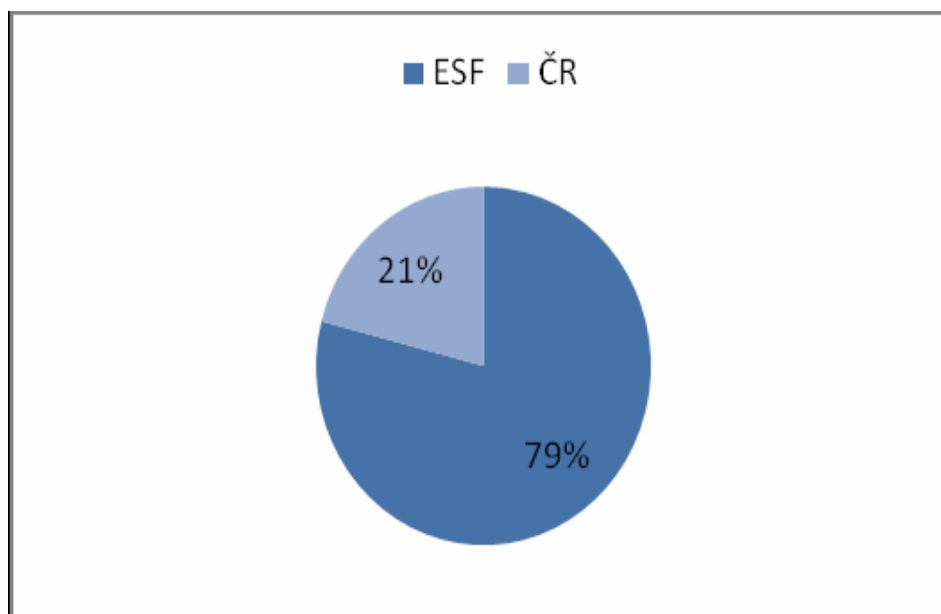
- V rámci oblast podpory 1.2 – zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků, vyhlásil Odbor implementace programů ESF průběžnou výzvu č. 37 s alokací 698 223 tis. Kč. Projekty mohou předkládat nejen pověřené úřady práce (PÚP, tj. úřady práce, které koordinují politiku zaměstnatelnosti v kraji), ale i okresní úřady práce (kromě ÚP hl. města Prahy). Odborem implementace programů ESF byl ve spolupráci s externími experty připraven vzorový projekt RESTART. Projekty tohoto typu jsou zaměřeny na pomoc zaměstnancům, kteří jsou ohroženi ztrátou zaměstnání nebo jsou již ve výpovědní době vlivem současné ekonomické situace, která přímo ovlivňuje trh a nutí zaměstnavatele k organizačním změnám a propouštění. V první fázi byly předloženy 4 regionální individuální projekty v celkové výši 209 997 tis. Kč. Žadateli byly úřady práce v Lounech, Mostě, Chomutově a Jihlavě.

¹⁸ Zdroj: MPSV, 2009

- V rámci OP LZZ, oblast podpory 2.1 – Posílení aktivních politik zaměstnanosti, byla odborem implementace programů ESF vyhlášena průběžná výzva č. 13 s alokací 123 838 tis. EUR (3 219 788 tis. Kč). Regionální individuální projekty mohou předkládat úřady práce s tím, že přednost mají projekty realizované z úrovně PÚP, projekty ÚP musí řešit specifika daného regionu nebo cílové skupiny. Cílovou skupinou v RÍPech jsou uchazeči a zájemci o zaměstnání. Cílem RÍPů je zvýšit zaměstnatelnost nezaměstnaných osob prostřednictvím nástrojů politiky APZ. Mezi hlavní činnosti podporované v rámci této výzvy patří zejména: zprostředkování zaměstnání, poradenské činnosti a programy, bilanční a pracovní diagnostika, rekvalifikace, vytváření nových pracovních míst, podpora VPP, podpora pružných forem zaměstnání, podpora začínajícím OSVČ apod. K 30.6.2009 bylo předloženo 60 žádostí (žadatelé jsou všechny PÚP + 2 ÚP), z toho 44 projektů v celkové výši 1 663 040 tis. Kč je již ve stavu realizace, ostatní projekty jsou ve fázi hodnocení.
- Výzva č. 44 ke globálnímu grantu v oblasti podpory 2.1 byla vyhlášena dne 15.6.2009 v celkové alokaci 384 702 tis. Kč a doplněna 13.8.2009. V současné době probíhá intenzivní komunikace mezi žadateli a podporu a kontaktními pracovníky pro danou výzvu.
- V rámci oblasti podpory 3.3 OP LZZ Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce byla v roce 2008 vyhlášena výzva č. 31 na grantové projekty s celkovou alokací 279 770 tis. Kč. Mezi hlavní podporované aktivity výše uvedené výzvy náleží motivační a aktivizační programy, poradenství, bilanční diagnostika a ergodiagnostika, tvorba komplexních programů zaměstnanosti, tvorba pracovních míst. K 27.2.2009, kdy byla výzva ukončena, bylo předloženo 330 projektových žádostí ve výši maximálně 6 mil. Kč.

Na tento operační program konkrétně je vyčleněno 1,82 mil. EUR, což činí přibližně 6,80 % veškerých prostředků určených z fondů EU pro Českou republiku. Ze státního rozpočtu má být Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost podpořen částkou 0,32 mld. EUR.¹⁹

¹⁹ Zdroj: MFCR, Zpráva o plnění programu národních reforem, 2009



Graf č. 4: Podíl České republiky a Evropského sociálního fondu na operačním programu Lidské zdroje a zaměstnanost, Zdroj: MFCR, vlastní zpracování

Z grafu (viz. Graf č. 4) je patrné, že Česká republika se částkou 0,32 mld. EUR podílí na financování Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost pouze 21%.

4.3 Národní program reforem ČR 2008-2010

Reformní agendu, stanovenou Národním programem reforem pro léta 2008-2010, stejně jako celý hospodářský život ČR, silně ovlivnila celosvětová hospodářská krize. V reakci na hospodářskou krizi byla vládou 8. ledna 2009 ustanovena Národní ekonomická rada vlády, jež vypracovala balík protikrizových opatření s cílem zejména udržet zaměstnanost cestou snížení nákladů práce a alespoň částečně kompenzovat ztížený přístup podnikatelů ke zdrojům financování. O těchto protikrizových opatřeních byly instituce Evropské unie průběžně informovány.

Finanční a ekonomická krize se na trhu práce začala projevovat postupným poklesem zaměstnanosti a růstem nezaměstnanosti ve 3. a zejména pak ve 4. čtvrtletí 2008. Zároveň došlo k poklesu volných pracovních míst. Finanční krize během několika měsíců postupně svými dopady změnila priority vlády a zaměřila se na řešení dopadů krize na zaměstnanost.

V důsledku politické situace došlo k pozastavení některých připravovaných opatření, přijata byla naopak opatření zaměřená na řešení dopadů krize na zaměstnanost a trh práce.

Dnem 1. ledna 2009 nabyly účinnosti novely zákonů o zaměstnanosti, o nemocenském a sociálním pojištění, vláda schválila zásady pro-rodinného balíčku (IG 18) nebo např. Plán implementace strategie celoživotního učení ČR. Dnem 1. ledna 2009 došlo rovněž ke snížení sazby pojistného na nemocenské pojištění a státní politiku zaměstnanosti. Pojistné zaměstnavatelů na nemocenské pojištění se snížilo z 3,3% na 2,3%, dále se snížilo pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti u osob samostatně výdělečně činných. Od 1. ledna 2009 navíc zaměstnanci přispívají ze svého příjmu pouze na důchodové pojištění ve výši 6,5% (ruší se tedy 1,1% na nemocenské pojištění a 0,4% na státní politiku zaměstnanosti), došlo tedy i k posílení příjmů zaměstnanců. V době krize jsou tato opatření významnou pomocí pro zaměstnavatele, neboť napomáhají snížit cenu práce a nemzdových nákladů na pracovní sílu.

V rámci IG 18 (Integrovaný hlavní směr) zavedla vláda Prorodinný balíček, který obsahuje návrhy opatření na podporu rodin s dětmi. Cílem je vytváření socioekonomických podmínek příznivých rodině, zaměření na oblast finančního zajištění rodiny, slučitelnost profesního a rodinného života, podpora aktivního otcovství a podpora služeb péče o děti. Na základě výše uvedeného materiálu byl vládě předložen Návrh zákona o podpoře rodin s dětmi. Tento návrh nebyl zatím přijat.

Prostřednictvím IG 19 se vláda snaží zajistit inkluzivní trhy práce, zvýšit přitažlivost práce a zajistit, aby se osobám hledajícím zaměstnání vyplatilo pracovat. K posílení motivace lidí k hledání a přijetí nového zaměstnání nabyly účinnosti od 1. ledna 2009 novela zákona o zaměstnanosti, která zpřísnila podmínky pro poskytování podpory v nezaměstnanosti (např. odmítnutí rekvalifikace). Jako prospěšný se ukázal nově zavedený institut veřejné služby, který je součástí zákona o pomoci v hmotné nouzi. Nástroj je určen pro osoby dlouhodobě setrvávající v hmotné nouzi, uchovává a rozvíjí jejich pracovní dovednosti a motivuje nezaměstnané k aktivnímu přístupu k práci.

IG 20 si bere za cíl zlepšit přizpůsobování se potřebám trhu práce. Pro zvýšení mobility zaměstnanců pokračovalo využívání služeb celoevropského informačního a poradenského systému EURES a v rámci příhraničního partnerství EURES-T i rozvoj spolupráce ČR a Bavorska.

Financování aktivní politiky zaměstnanosti je od roku 2008 postaveno na maximálním

využití finančních prostředků Evropského sociálního fondu. Z prostředků ESF je v současném programovacím období do konce roku 2013, resp. 2015, k dispozici 2,1 mld. EUR (cca 50mld. Kč), přičemž jedna třetina je určena právě na politiku zaměstnanosti. Pokud jde o aktivní politiku zaměstnanosti, jsou pomocí prostředků ESF financovány rekvalifikace, účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce. Státní rozpočet tak financuje ta opatření, která z ESF financovat nelze, zejména tvorbu a provoz chráněných dílen, podporu zaměstnavatelů zaměstnávajících vysoký podíl zdravotně postižených osob apod. (MFCR, Zpráva o plnění národního programu reforem ČR, 2009, s. 35-39)

4.4 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k dosažení maximální úrovně zaměstnanosti. Tyto jsou hrazeny z ESF. Zahrnuje následující opatření:

- **Rekvalifikace** – získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání; výše výdajů na rekvalifikace zřejmě nemá vliv na průměrnou míru nezaměstnanosti (viz. Tabulka 6)

Tabulka 6: Porovnání výdajů na veřejně prospěšné práce s průměrnou mírou nezaměstnaností

Kraj	Výdaje na rekvalifikace v tis. Kč			Průměrná míra nezaměstnanosti v %		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Praha	11 713	9 435	4 815	3,4	3	2,5
Středočeský kraj	27 348	19 115	14 499	6,3	5,7	4,6
Jihočeský kraj	17 028	15 830	10 988	6,3	6	4,8
Plzeňský kraj	11 397	7 971	4 863	6,4	5,9	4,9
Karlovarský kraj	12 852	12 135	7 448	10,2	9,5	8
Ústecký kraj	72 707	65 024	50 264	15,4	14,5	12,2
Liberecký kraj	12 913	13 935	10 457	7,8	7,4	6,5
Královéhradecký kraj	15 093	15 467	13 435	7,3	6,6	5,2
Pardubický kraj	11 982	10 265	8 568	8,3	7,3	5,8
Jihomoravský kraj	47 360	43 645	28 424	8,2	7,4	7,6
Olomoucký kraj	39 349	32 151	23 733	11	9,6	7,4
Zlínský kraj	30 171	27 025	20 089	9,2	8,4	6,6
Moravskoslezský kraj	81 283	71 274	60 220	14,7	13,4	11
Celkem ČR	408 250	357 299	269 289	9	8,1	6,8

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Z tabulky je zřejmé, že výdaje na rekvalifikaci se v ČR vstupem do EU každým rokem snižuje.

- **Veřejně prospěšné práce** – časově omezené pracovních příležitosti spočívající především v údržbě veřejně prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací; výše výdajů na veřejně prospěšné práce mohou mít vliv na snižování míry nezaměstnanosti (viz. Tabulka č. 7).

Tabulka č. 7: Porovnání výdajů na veřejně prospěšné práce s průměrnou mírou nezaměstnanosti

Kraj	Výdaje na veř. prosp. práce v tis. Kč			Průměrná míra nezaměstnanosti v %		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Praha	4 535	5 482	5 110	3,4	3	2,5
Středočeský kraj	64 132	71 764	62 282	6,3	5,7	4,6
Jihočeský kraj	29 665	3 413	31 564	6,3	6	4,8
Plzeňský kraj	24 567	24 216	21 358	6,4	5,9	4,9
Karlovarský kraj	24 143	25 641	27 312	10,2	9,5	8
Ústecký kraj	244 662	25 304	163 355	15,4	14,5	12,2
Liberecký kraj	46 256	46 762	43 035	7,8	7,4	6,5
Královéhradecký kraj	40 446	37 199	32 659	7,3	6,6	5,2
Pardubický kraj	46 924	53 441	39 978	8,3	7,3	5,8
Jihomoravský kraj	6 993	87 91	65 639	8,2	7,4	7,6
Olomoucký kraj	41 825	56 661	36 084	11	9,6	7,4
Zlínský kraj	39 877	43 831	40 114	9,2	8,4	6,6
Moravskoslezský kraj	114 545	1 7 991	83 064	14,7	13,4	11
Celkem ČR	838 951	899 298	684 989	9	8,1	6,8

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Výdaje na veřejně prospěšné práce měly v ČR až do roku 2006 stoupající tendence. V roce 2007 došlo k jejich poklesu. Jen v Ústeckém a Moravskoslezském kraji došlo k jejich nárůstu. Jsou to kraje s nejvyšší průměrnou mírou nezaměstnanosti.

- **Společensky účelná pracovní místa** - zřizuje zaměstnavatel na základě dohody s úřady práce a obsazuje v něm uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem; výdaje na společensky účelná pracovní místa mohou mít vliv na snižování míry nezaměstnanosti (viz. Tabulka č. 8)

Tabulka č. 8: Porovnání výdajů na společensky účelná pracovní místa s průměrnou mírou nezaměstnanosti

Kraj	Výdaje na spol. účelná pr. místa v tis. Kč			Průměrná míra nezaměstnanosti v %		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Praha	7 777	7 453	9 083	3,4	3	2,5
Středočeský kraj	67 305	6 065	52 247	6,3	5,7	4,6
Jihočeský kraj	56 091	65 918	55 096	6,3	6	4,8
Plzeňský kraj	36 981	36 746	27 187	6,4	5,9	4,9
Karlovarský kraj	34 964	29 406	28 326	10,2	9,5	8
Ústecký kraj	195 545	169 496	117 223	15,4	14,5	12,2
Liberecký kraj	23 234	20 664	19 627	7,8	7,4	6,5
Královéhradecký kraj	30 812	2 487	22 864	7,3	6,6	5,2
Pardubický kraj	4 952	39 774	40 076	8,3	7,3	5,8
Jihomoravský kraj	145 102	129 468	111 851	8,2	7,4	7,6
Olomoucký kraj	143 992	123 049	86 491	11	9,6	7,4
Zlínský kraj	61 457	59 792	49 464	9,2	8,4	6,6
Moravskoslezský kraj	253 756	234 691	188 085	14,7	13,4	11
Celkem ČR	1 184 356	1 071 803	867 971	9	8,1	6,8

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Z tabulky je patrné, že i výdaje na společensky účelná pracovní místa mají po vstupu do EU klesající tendenci. Jen v Praze a Středočeském kraji došlo v roce 2007 k jejich navýšení.

Z této kapitoly lze vyvodit závěr, že nejúčelnější nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa. Rekvalifikace není zárukou získání zaměstnání a přímo tak nepřispívá ke snižování nezaměstnanosti.

5. Závěr

Závěrem vyjdu ze zprávy, kterou Evropská komise vypracovala vůbec poprvé v historii společné regionální politiky EU, ze které vyplývá, že členské státy v průměru zvládly přidělit na konkrétní projekty 27% prostředků, na něž mají v letech 2007-2013 nárok. Odpovídá to částce 93 miliard eur. Komisař pro regionální politiku Johannes Hahn odpověděl na otázku novinářů, zda podle něj čísla naznačují pozitivní či negativní trend v čerpání evropských peněz odpověděl vyhybavě. Údaje jsou podle jeho mínění podobné číslům z minulého období. Rychlost, s jakou členské státy schvalují podporu projektům, se napříč Uníi značně liší. Tabulku vedou čistí přispěvatelé, jako jsou Belgie, Nizozemsko či Irsko a uzavírají ji Řecko s Rumunskem.

Česká republika z hodnocení komise vychází poněkud nelichotivě. I když se svými 21% řadí pod evropský průměr, stále je na tom lépe než například sousední Slovensko nebo Polsko. Česká republika v porovnání s ostatními novými členskými státy využívá evropské fondy nejefektivněji.

Na českém trhu práce i nadále přetrvává řada významných bariér, mezi něž patří zejména nízká mobilita pracovních sil, nízká flexibilita vzdělávání z hlediska potřeb trhu práce, nízká nabídka alternativních forem zaměstnání (např. částečné a jinak upravené úvazky) či omezená motivace systému sociální ochrany. A právě na tyto oblasti by se měla realizovaná opatření zaměřit, a tím přispět k plnění ESZ.

Literatura

1. BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
2. *Evropská strategie zaměstnanosti a Česká republika*. 1.vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003. 159 s.
3. HALÁSKOVÁ, R. *Politika zaměstnanosti*. 1.vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008. 152 s. ISBN 978-80-7368-522-5
4. KUCHAR, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. 1.vyd. Praha: Univerzita Karlova, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
5. SIROVÁTKA, T. *Politika pracovního trhu*. 1.vyd. Brno: MU Brno, 1995. 167 s.
6. WINKLER, J.; ŽIŽLAVSKÝ, M. *Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti*. 1.vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2004. 241 s. ISBN 80-210-3565-X.
7. *MPSV.cz: Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: 2010 [cit. 2010-04-17]. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z WWW: <mpsv.cz/cs/>.
8. *OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost* [online]. Praha: 2008 [cit. 2010-04-17]. Evropský sociální fond v ČR. Dostupné z WWW: <http://www.esfcr.cz/07-13/opvk>.
9. *OP Adaptabilita* [online]. Praha: MPSV, 2008 [cit. 2010-04-17]. Evropský sociální fond v ČR. Dostupné z WWW: <http://www.esfcr.cz/07-13/oppa>.
10. *OP Lidské zdroje a zaměstnanost* [online]. Praha: MPSV, 2008 [cit. 2010-04-17]. Evropský sociální fond v ČR. Dostupné z WWW: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>.
11. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. Praha: 2010 [cit. 2010-04-17]. Integrovaný portál MPSV. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf>>.
12. *Strukturální fondy* [online]. 2009 [cit. 2010-04-17]. Fondy Evropské unie. Dostupné z WWW: <<http://www.strukturalni-fondy.cz>>.
13. *Národní program reforem: Zpráva o plnění programu reforem ČR 2008-2010* [online]. Praha: 2009 [cit. 2010-04-17]. Ministerstvo financí ČR. Dostupné z WWW: <http://www.mfcr.cz/cpr/rde/xchd/mfcr/xsl/eu_program_zprava_html>.
14. EU. Rozhodnutí rady o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států. In *Úřední věstník Evropské unie*. 2005, 2005/600/ES, s. 21-27.